

**Documento borrador en relación a la política salarial docente de la Udelar**  
**Propuesta Elaborada por Nicolás Wschebor, Ana Inés Moraes y Gonzalo Salas**

**I) Introducción**

El presente documento propone una orientación en relación a la política salarial para con los docentes de la Udelar con miras a que la misma sea la base del accionar del gremio docente y de las delegaciones docentes en los ámbitos de cogobierno universitario. La política propuesta está basada en el diagnóstico siguiente:

1) Se entiende que los sueldos docentes universitarios deben estar basados en tres principios. El primero, es defender un sueldo digno y acorde con la tarea para todos los trabajadores universitarios. El segundo es dar importancia a una carrera para los docentes universitarios, de modo que aquellas personas que decidan dedicarse de lleno a la labor académica tengan la posibilidad de ascender y mejorar su situación salarial sobre la base de su formación y su trabajo. El tercero, es que es importante asegurar en todos los ámbitos universitarios de la educación pública el criterio de igual remuneración para igual tarea.

2) Se observa que, de acuerdo con la escala de sueldos en vigencia en la Universidad, un grado 5 gana aproximadamente un factor 2.4 más que un grado 1 a igual carga horaria. Dicha diferencia parece razonable o incluso pequeña si se analiza la diferencia de responsabilidades y tareas asignadas a los docentes en un grado y en el otro. Además, una diferencia de sueldos razonable permite asegurar la viabilidad de una carrera docente en la que los docentes en formación de hoy puedan aspirar a ascensos y mejoras salariales a lo largo de su carrera. Por estos motivos se considera adecuado mantener el factor 2.4 hoy vigente. Se ha señalado con acierto que los grados bajos ganan sueldos claramente insuficientes y que, además, no logran competir con otros presentes en el mercado laboral extra-universitario. Se trata de una realidad que deploramos, y que también afecta a los grados altos cuando se tiene en cuenta la carga horaria.

3) A pesar del punto anterior, se observa que la diferencia de sueldos real entre un grado uno o dos y un cargo de grado alto suele ser mucho mayor en los hechos que la que está prevista en la escala de sueldos docentes. Esto se debe a que los grados altos acceden con mayor facilidad a diferentes tipos de compensaciones que suelen provocar una diferencia salarial real mayor que la que está estipulada en la tabla de sueldos universitarios. Entre las compensaciones cabe mencionar el acceso a la dedicación total (que sólo puede hacerse en cargos efectivos, más comunes entre los grados más altos) o el complemento del Sistema Nacional de Investigadores. Además, en algunos servicios se utilizan mecanismos basados en las llamadas “compensadas” que también son mucho más comunes entre los grados altos. Cabe señalar que el uso de estos últimos mecanismos de compensación debería ser objeto de un análisis pormenorizado para evitar su uso en casos inadecuados. Por otro lado, otro mecanismo que, en los hechos, puede provocar una compensación salarial, es la posibilidad de acceder a cargos de mayor dedicación horaria (lo que permite mayor salario por hora). En este caso también, dicho acceso es más común en los cargos de mayor grado. Finalmente, existe en algunos casos docentes cuyo grado no es acorde con su avance de carrera.

4) Cabe señalar que para los grados bajos también existen mecanismos de compensación a los que el orden docente ha dado la mayor prioridad. Vale la pena mencionar los más importantes de ellos que son las becas de maestría y doctorado. El complemento de sueldo correspondiente es muy importante para los grados bajos y nuestro gremio ha apoyado el aumento significativo de su número en el último pedido presupuestal. Además de mejorar los ingresos de los grados bajos que deciden hacer un

posgrado, el aumento de las becas cubre otro objetivo fundamental para nuestra institución: mejorar la formación de sus docentes. Las becas de posgrado ayudan a asegurar un tiempo significativo de la labor de nuestros docentes jóvenes dedicada exclusivamente a su formación. A pesar de lo que acaba de ser dicho, se observa que la oferta de posgrados en el país no cubre hoy todas las posibles demandas. Asimismo, la oferta de becas existente no cubre toda la posible variedad de tipos de demandas existentes. Por ejemplo, no hay al día de hoy ofertas de becas nacionales dedicadas a docentes que deseen hacer un posgrado en la región alternando estancias prolongadas en el Uruguay (sólo hay becas para posgrados en el exterior o nacionales).

Para completar el análisis, en la tabla que sigue se presenta un resumen de la escala salarial de sueldos universitarios actual.

**Estructura vigente**

Grado	1	2	3	4	5
20	10841	14851	18909	22215	25574
40	30405	41639	53019	62295	71706
DT	48647	66622	84830	99673	114731

Para completar el análisis anterior, es importante comparar con los montos de las becas. Para fijar ideas, se menciona que los montos actuales de una beca de la Comisión Académica de Posgrado. Los mismos son los siguientes: una beca de maestría es equivalente a un grado 2, 30 horas (\$17.632 netos) y una beca de doctorado a un grado 2, 40 horas (\$28.879 netos). Las mismas son acumulables con cargos docentes de hasta 30 horas. En la práctica, esto quiere decir que, pudiendo contar con una beca para realizar su posgrado, un grado 1 o 2 con 30 horas mantienen grosso-modo el factor 2.4 con relación a un grado 5, DT. Esto convierte a las becas de posgrado y las extensiones horarias en instrumentos adecuados para mejorar la situación salarial de los ayudantes y asistentes

**II) Propuestas de resoluciones**

- 1) Se considera que la Adur debería priorizar en la próxima etapa la mejora de las condiciones salariales de los grados más bajos en aras de retener en la institución a dichos docentes y darles una perspectiva de ascenso y carrera.
- 2) Se considera asimismo, que la política adecuada para lograr dicho propósito no es cambiar la escala salarial docente actual y se propone mantenerla. La misma será probablemente afectada con la instauración de menor variedad de horarios prevista en la propuesta de reforma del Estatuto del Personal Docente. Más allá de ese aspecto, se propone mantener el esquema general de escala salarial. Como se mencionara, el factor 2.4 entre un grado 1 y un grado 5 no es el motivo real de la dispersión salarial en nuestra Universidad.
- 3) Se resuelve dar prioridad presupuestal a los programas de Extensiones Horarias y LLOA. Se hará de estos dos programas instrumentos principales para mejorar la situación de los docentes de grados 1 y 2, proponiendo la creación de un LLOA para grados 1 (sean efectivos o interinos) y la puesta en marcha de dos programas de extensiones horarias, uno especialmente dedicado a los Ayudantes.
- 4) Se trabajará en el objetivo de que todo docente de la Udelar pueda realizar una formación de posgrado y que para hacerlo pueda disponer de una beca acorde. Para ello, se considera fundamental continuar la priorización presupuestal del aumento de las becas de maestría y doctorado. Asimismo, se considera importante evitar todos los tiempos muertos que hoy existen entre la finalización del grado y el comienzo de la beca de maestría o entre el final de la maestría y el comienzo de la beca de doctorado. Más precisamente: Adur defenderá en los organismos pertinentes que el requisito de formar parte de un cierto posgrado se solicite al momento previsto para comenzar a

usufructuar la beca y no al momento de postularse. Complementariamente, se trabajará para mejorar la previsibilidad de las distintas convocatorias de becas existentes. Además de lo anterior, Adur impulsará la creación de nuevos tipos de becas que cubran los estudios de posgrado en programas parcialmente en el exterior. En este esquema se priorizarán aquellas temáticas para las que no existan alternativas de formación de posgrado a nivel nacional.

5) Se impulsará en el seno de la Universidad la fijación de topes claros a los sobresueldos de docentes. Se buscará limitar de manera reglamentaria el área de aplicación de pago de contratos de obra a docentes universitarios para tareas que puedan considerarse parte de su labor docente.

6) Una buena política salarial sólo tiene reales consecuencias si, además, el gobierno cumple sus promesas electorales y asigna a la educación el presupuesto necesario para mejorarla como el Uruguay reclama. Además de los aspectos presupuestales nuestra Asociación ratifica nuestra voluntad de concretar la reforma del Estatuto del Personal Docente que seguramente tendrá también consecuencias importantes en los temas referidos a la estructura de cargos y posibilidades de ascenso en nuestra Universidad.